



Segreterie Nazionali

RFI - Direzione Circolazione e Orario

Prosegue il confronto

Nella giornata del 21 aprile è proseguito il confronto con la Direzione Circolazione e Orario di RFI nell'ambito della trattativa per la revisione dell'accordo di settore del 2017.

La Società ha esordito illustrando una serie di iniziative che intende adottare in risposta alle sollecitazioni sindacali emerse nel corso della precedente riunione, a partire dal tema delle ferie. Per quanto riguarda le ferie estive, la programmazione è stata avviata già dal mese di gennaio, con la previsione di diversi step finalizzati a definire e affinare le azioni necessarie a garantirne la regolare fruizione. Gli interventi, in particolare nelle realtà più critiche dei CCC, prevedono il coinvolgimento del personale degli uffici e del reticolo in possesso dell'abilitazione GC5 e, in tutte le COA, il ricorso a interventi di tipo gestionale, come già avvenuto lo scorso anno. Inoltre, è stata anticipata la sperimentazione, in alcune COA, di un sistema informatico per la richiesta e la concessione delle ferie, che consentirà ai lavoratori di avere in anticipo, certezza circa l'accoglimento o il rifiuto delle proprie richieste. La conclusione della sperimentazione è prevista entro il corrente anno, con successiva estensione a tutte le COA nel 2027.

A seguire è stato rappresentato lo stato di avanzamento degli interventi in corso nelle COA, finalizzati sia al miglioramento delle condizioni degli ambienti di lavoro sia al rafforzamento della salute e sicurezza del personale.

È stato, inoltre, illustrato il piano delle attivazioni tecnologiche, già realizzate e programmate nel corso del 2026, con ricadute sul fabbisogno di organico, da cui si prevede un recupero complessivo di 37 unità.

Infine, è stato fornito un quadro di dettaglio relativo all'introduzione delle nuove attività legate alla **formazione continua** e alla cosiddetta "**trasversalità**", intesa come opportunità per acquisire competenze in diversi ambiti delle strutture di Esercizio. Il progetto organizzativo prevede l'istituzione di due figure di **Istruttori Trainer** nei CCC con maggiore presenza di personale e di una unità nei restanti CCC, con impiego su turno a prestazione unica giornaliera per cinque giorni settimanali. Con analoga articolazione è prevista la figura di **Supporto alla Formazione**, con il compito di sostituire per due ore i DCO impegnati nelle attività formative. È inoltre introdotta la figura di **Supporto Esercizio** nel reparto Programmazione, con una media di due unità per CCC, impiegate per periodi definiti al fine di favorire lo sviluppo delle competenze dei DCO che volontariamente aderiranno tramite specifica manifestazione di interesse.

Da parte sindacale, nel prendere atto di quanto illustrato, abbiamo espresso una valutazione positiva sull'introduzione delle nuove figure, in particolare su quella dedicata alla formazione, che rappresenta un elemento qualificante ed efficace a supporto di lavoratori impegnati in attività di elevata responsabilità.

Abbiamo tuttavia ribadito con forza la necessità di porre al centro della discussione il tema delle assunzioni, chiedendo che, attraverso i bandi in corso, si proceda con un piano consistente di nuove immissioni di almeno 350 unità, al fine di dare una risposta strutturale alle criticità, ormai non più sostenibili, presenti negli impianti. Abbiamo inoltre precisato che tali assunzioni devono rappresentare una prima fase, da integrare con una ulteriore pianificazione da attuare entro i primi mesi del prossimo anno, così da garantire il normale turnover, anticipando i tempi necessari per la formazione e l'effettivo inserimento in servizio.

Allo stesso tempo, abbiamo sottolineato l'urgenza di intervenire immediatamente anche sul piano gestionale, con misure in grado di rispondere da subito ai bisogni di conciliazione tra vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, senza attendere gli effetti, peraltro non immediati, delle nuove assunzioni. In questa direzione abbiamo avanzato proposte concrete e immediatamente praticabili: una gestione programmata e trasparente delle quote di part-time, una pianificazione con quote ferie che possa garantirne a fruizione lungo tutto l'arco dell'anno, l'introduzione di soluzioni organizzative più sostenibili (come ad esempio il cosiddetto "turno mamme"), l'attivazione di strumenti di mobilità che precedano le assunzioni tra sala/sala e sala/reticolo e il rafforzamento di percorsi di crescita professionale trasversale.

Per quanto riguarda la logistica abbiamo ribadito la necessità di attuare concretamente interventi per implementare la disponibilità di posti e migliorare anche le condizioni degli ambienti.

In merito alla trattativa in corso abbiamo, inoltre, richiesto che anche le altre articolazioni del settore, quali le strutture dell'Orario (ex Commerciale) e le Sale Blu, siano oggetto di un confronto specifico, al fine di verificare l'effettiva adeguatezza degli organici rispetto ai volumi di produzione. In tale ambito, abbiamo chiesto anche puntuali chiarimenti in merito al riconoscimento della chiamata da remoto, rispetto alla quale l'Azienda ha comunicato che, nei prossimi giorni, verranno emanate apposite linee guida e che il relativo pagamento decorrerà a partire da maggio 2026. Su questa affermazione abbiamo sottolineato la necessità di effettuare una specifica verifica finalizzata alla regolarizzazione delle chiamate da remoto pregresse.

A seguito di una breve sospensione per le proprie valutazioni, **la Società ha dichiarato la disponibilità ad accogliere la richiesta di assunzioni, prevedendo l'inserimento di 350 unità in due fasi: una prima tranche di 200 tra giugno e luglio e le restanti 150 entro il mese di settembre.** Contestualmente, tuttavia, ha rinviato le risposte alle criticità organizzative a una fase successiva, subordinandole alla piena messa a regime dei nuovi ingressi. Una posizione che, di fatto, prolunga nel tempo la soluzione di problemi che incidono già oggi in maniera significativa sulle condizioni di lavoro.

In questo quadro, riteniamo inaccettabile un approccio che subordina gli interventi organizzativi a dinamiche future, rinviando ancora una volta risposte urgenti e necessarie. Una scelta che rischia di lasciare lavoratrici e lavoratori esposti, per mesi, a condizioni di lavoro non adeguate.

Alla luce di quanto emerso, ribadiamo che il confronto non può ridursi a una gestione dilatoria delle criticità. Già dal prossimo incontro, calendarizzato per il prossimo 21 maggio, in assenza di risposte concrete, tempestive e strutturali sui temi evidenziati, valuteremo la necessità di adottare iniziative a tutela delle condizioni di lavoro e della dignità professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Roma, 23 aprile 2026

Le Segreterie Nazionali